

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

PRÉSENTATION

DÉFINITION

Le PEI est un plan d'épargne mis en place à un niveau supérieur à l'entreprise.

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) est un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises précisément dénommées soit au niveau professionnel ou au niveau local, soit en combinant ces deux derniers critères.

Son objectif est de permettre à plusieurs entreprises de mutualiser le coût de mise en place et de fonctionnement du plan d'épargne et en permettre ainsi l'accès aux salariés des petites et moyennes entreprises.

Le PEE peut concerner plusieurs entreprises individuellement, l'ensemble d'une branche d'activité au niveau national, un bassin d'emploi ou encore une profession au niveau local.

Ce chapitre concerne principalement les dispositions spécifiques au Plan d'Épargne Interentreprises (PEI). Pour le reste, les dispositions relatives au PEE sont applicables au PEI.

Textes

- Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 - JO du 20 février 2001, p. 2774 ;
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ;
- Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002 ;
- Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2007-048 du 6 mars 2007.

Les dispositions relatives au Plan d'Épargne d'Entreprise sont applicables au plan d'épargne interentreprises.

Si un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est mis en place sous la forme d'un plan d'épargne interentreprises (PERCO-I), les dispositions du PEI sont applicables.

Mise en place

Des modalités différentes de mise en place s'appliquent selon que le PEI est mis en place au niveau d'une branche ou entre plusieurs entreprises prises individuellement :

- un PEI créé au niveau d'une branche ne peut être mis en place que par voie d'accord collectif conclu selon les conditions du titre III du livre I du code du travail (accord de branche), c'est-à-dire entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ;
- un PEI mis en place entre plusieurs entreprises prises individuellement peut être conclu soit dans les conditions du droit commun de la négociation collective prévues au titre III du livre I (accords d'entreprises), soit au sein du comité d'entreprise, soit à la suite de la ratification aux deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PEI créé au niveau d'une zone géographique peut être mis en place selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

PEI de branche : accord conclu dans le cadre d'un accord de branche

L'accord de branche instituant le PEI (national ou local) peut être conclu sous la forme d'un accord autonome. Il peut aussi être conclu sous forme d'avenant ou d'annexe aux conventions collectives applicables dans la branche.

L'article L. 2261-22 du Code du travail ajoute à la liste des clauses que doit contenir une convention de branche conclue au niveau national pour pouvoir être étendue, les modalités de mise en œuvre des dispositifs, y compris le PEI.

Notion de représentativité

En application de l'article L. 2232-20, seuls les représentants d'organisations syndicales représentatives sont habilités à conclure un accord.

Cette représentativité peut résulter :

- soit de la présomption irréfragable établie au bénéfice des syndicats affiliés aux organisations représentatives au plan national (arrêté du 31 mars 1966) ;
- soit de la preuve rapportée de son existence dans le champ d'application de l'accord selon les critères énoncés à l'article L. 2121-1 du Code du travail.

Les syndicats affiliés à des organisations syndicales représentatives à l'échelon national, et non catégorielles, sont admis de plein droit à conclure, par l'intermédiaire de leurs représentants, des accords instituant un PEI.

Les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative au plan national en ce qui concerne une catégorie de salariés ou, a fortiori, à une organisation non reconnue représentative au plan national ne peut valablement conclure à lui seul un accord engageant l'ensemble des salariés de la branche, sauf à apporter la preuve de sa représentativité à leur égard.

En revanche, il n'est pas nécessaire que l'accord soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Il peut être valablement conclu par une seule organisation syndicale, non catégorielle, et engage les employeurs à l'égard de tous les salariés.

Toutefois, si cette organisation n'est pas majoritaire dans la branche, l'accord peut être remis en cause en vertu des nouvelles dispositions relatives au principe majoritaire (majorité d'engagement et droit d'opposition.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Accord majoritaire et droit d'opposition

L'entrée en vigueur d'un accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition exprimée, dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'accord, par la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives (trois sur cinq).

Toutefois, un accord de branche étendu (accord de méthode) peut décider que dorénavant tout accord conclu au niveau de la branche n'est valide que s'il a été signé par des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche, majorité constatée lors d'une consultation spécifique ou lors des dernières élections professionnelles.

PEI mis en place entre plusieurs entreprises prises individuellement

En ce qui concerne les PEI mis en place entre des entreprises prises individuellement, l'accord peut être conclu dans chaque entreprise soit dans les conditions du droit commun de la négociation collective prévues au titre III du livre I (accords d'entreprise), soit au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification aux deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Dans ce dernier cas, lorsque certaines entreprises concernées par l'accord ont un comité d'entreprise et d'autres pas, rien ne s'oppose à ce que l'accord soit conclu pour certaines au sein du comité d'entreprise, et pour d'autres par voie de ratification aux deux tiers par le personnel.

Le choix du mode de conclusion initial de l'accord (accord collectif selon le titre III du livre I du code du travail, d'une part, ou accord constaté au sein du comité d'entreprise ou par ratification aux deux tiers d'autre part) détermine le régime juridique applicable à l'adhésion et à la dénonciation.

Lorsqu'un PEI est mis en place entre entreprises prises individuellement, il doit être approuvé dans les mêmes termes dans chaque entreprise.

Dépôts des accords

Afin d'ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les règlements de PEI doivent être déposés auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature.

- s'il s'agit d'un PEI de branche, il y a lieu d'attendre que le délai d'opposition de 15 jours soit écoulé avant de procéder au dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE.

Les entreprises couvertes par l'accord portant règlement de PEI peuvent adresser à la DIRECCTE dépositaire de l'accord une déclaration d'application (ou d' "adhésion") selon laquelle elles entendent appliquer le PEI. Cette déclaration d'application revêt un caractère purement facultatif et ne fait pas l'objet d'un récépissé de dépôt ;

- s'il s'agit d'un PEI mis en place entre plusieurs entreprises prises individuellement, conclu selon le droit commun de la négociation collective, et si l'accord n'a pas été signé le même jour dans toutes les entreprises, il est nécessaire d'attendre l'expiration du délai d'opposition dont disposent les organisations syndicales de la dernière entreprise signataire. L'adhésion d'une nouvelle entreprise non couverte par l'accord initial prend la forme d'un avenant qui doit être déposé auprès de la DIRECCTE dépositaire de l'accord initial.

Entreprises concernées et application dans les entreprises d'un accord instituant un PEI

- selon le droit commun de la négociation collective, les entreprises couvertes par l'accord sont celles qui entrent dans le champ d'application professionnel et géographique de l'accord et qui sont signataires de l'accord ou sont membres de l'organisation patronale signataire de l'accord ;

- lorsqu'une entreprise est couverte par l'accord instituant un plan d'épargne interentreprises, soit dès l'origine de l'accord, soit suite à une adhésion ultérieure, l'employeur n'est tenu d'effectuer aucune formalité particulière pour la mise en œuvre de l'accord dans son entreprise.

A fortiori, aucun accord n'est requis au sein de l'entreprise, le plan ayant été négocié entre partenaires sociaux à un niveau supérieur à l'entreprise.

- lorsqu'un plan d'épargne interentreprises est applicable à l'entreprise, tous les salariés de l'entreprise, sous réserve des conditions d'ancienneté éventuellement prévues dans l'accord, peuvent bénéficier de l'accord et donc épargner dans le cadre du plan, que leur employeur abonde ou non les sommes versées.

L'employeur est tenu de prendre en charge les frais de tenue de compte correspondant aux versements effectués par ses salariés dans le PEI. Il n'est pas tenu d'effectuer un versement complémentaire à celui de ses salariés (abondement). En revanche, s'il abonde ces versements, il doit se conformer aux règles d'abondement définies par le plan.

Les salariés doivent être clairement informés des modalités d'abondement retenues par leur employeur au moment où ils effectuent leur versement ;

■ lorsqu'une entreprise est concernée par plusieurs plans d'épargne interentreprises, les salariés peuvent accéder à chacun des plans.

Les plafonds d'abondement prévus à l'article L. 3332-11 et le plafond de versement volontaire fixé à 25 % de la rémunération par l'article L. 3332-10 s'apprécient globalement.

L'employeur est libre d'abonder les sommes versées dans le ou les PEI de son choix.

Conséquences de l'extension d'un PEI

Les accords instituant les plans d'épargne interentreprises peuvent être étendus.

En cas d'extension, toutes les entreprises comprises dans le champ d'application professionnel et territorial de l'accord sont concernées par l'accord, y compris celles qui ne sont pas adhérentes à l'organisation d'employeurs signataire de l'accord.

En conséquence, les salariés de ces entreprises peuvent épargner dans le cadre du plan d'épargne interentreprises, et l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de tenue de compte correspondants.

Mais, en aucun cas, l'extension ne peut avoir pour effet de rendre obligatoire un abondement par les entreprises, qui dans tous les cas demeure facultatif.

Adhésions ultérieures à l'accord initial

L'acte d'adhésion permet aux salariés d'une entreprise de bénéficier des dispositions d'un plan d'épargne interentreprises.

■ **accords de PEI conclus au niveau national ou local, au sein d'une ou de plusieurs professions par des organisations syndicales de salariés et des organisations syndicales d'employeurs**

En application de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute autre organisation syndicale de salariés ou tout autre employeur peuvent adhérer à l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises à condition que l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents entre dans le champ d'application professionnel et géographique de l'accord.

Cette adhésion fait l'objet d'une notification auprès de la DIRECCTE en application de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application professionnel et territorial de l'accord, l'adhésion doit recueillir l'agrément des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, conformément à l'article L. 2261-6 du Code du travail.

L'adhésion doit être adressée à la DIRECCTE, qui en accuse réception.

■ accords conclus par des entreprises prises individuellement

Lorsque l'accord a été conclu entre des entreprises prises individuellement selon les conditions du droit commun de la négociation collective, l'adhésion peut constituer une modification du champ d'application de l'accord.

En application de l'article L. 2261-3 du Code du travail, l'adhésion doit alors prendre la forme d'un avenant à l'accord d'origine signé d'une part par tous les employeurs concernés et d'autre part par les organisations syndicales représentatives de salariés.

Cependant, l'accord initial peut avoir prévu les conditions particulières dans lesquelles (type d'activité, localisation, ...) des entreprises peuvent adhérer à l'accord.

Dans ce cas, il n'y a pas lieu de conclure un avenant à l'accord d'origine si l'entreprise adhérente remplit les conditions prévues par ledit accord, le champ d'application initial n'étant pas modifié.

Lorsque le PEI a été institué par accord au sein du comité d'entreprise ou par ratification aux deux tiers du personnel, l'adhésion de l'entreprise doit être approuvée selon l'une de ces modalités.

Il appartient à l'accord initial de prévoir les conditions que doivent remplir les nouvelles entreprises qui souhaitent adhérer. L'accord peut ainsi être fermé, totalement ouvert ou encore ouvert sous conditions (type d'activité, localisation, etc.).

■ le dépôt du règlement

Conformément à l'article L. 3332-27, seul le règlement des plans d'épargne doit être déposés. Cette disposition est également valable pour les plans d'épargne interentreprises.

Dans ces conditions, on ne peut exiger qu'une adhésion à un PEI soit déposée, sauf si elle prend la forme d'un avenant modifiant le champ d'application défini dans le règlement d'origine du PEI.

De la même façon, la détermination du niveau de l'abondement par l'entreprise n'a pas à être déposée, car elle ne constitue pas une modification du règlement du plan d'épargne qui comporte déjà les différentes modalités parmi lesquelles l'entreprise choisit celle qui lui convient.

Toutefois, des règlements de PEI peuvent très bien comporter l'obligation pour les entreprises adhérentes d'informer les services déconcentrés du Ministère du travail. Cette information n'obéissant à aucune obligation légale, il n'y a pas lieu de suivre les dispositions des accords de groupe et d'envoyer les formulaires d'adhésion à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle auprès de laquelle le règlement a été déposé.

L'adhésion sera alors adressée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont dépend l'entreprise adhérente.

Par ailleurs, afin de garantir aux entreprises adhérentes les exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, il est indispensable qu'elles aient connaissance de la date et du lieu de dépôt du règlement du plan. Cette information devra leur être communiquée par les entreprises ayant instauré le PEI où, à défaut, par la société chargée de le gérer. A cet égard, la photocopie du récépissé de dépôt du règlement.

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne d'entreprise ou interentreprise de la nouvelle entreprise.

Les signataires de l'accord, ou, lorsque le plan n'a pas été mis en place en vertu d'un accord, l'employeur, peuvent décider de transférer les avoirs des salariés dans le plan d'épargne d'entreprise ou interentreprise de la nouvelle entreprise, lorsque celui-ci comporte des organismes de placement collectif en valeurs mobilières dont les caractéristiques sont identiques à celles prévues dans le plan d'origine.

En cas d'impossibilité de réunir les signataires initiaux, le transfert peut être mis en place par un accord avec le personnel ou avec le ou les comités d'entreprise concernés.

Lorsque le plan d'épargne salariale n'a pas été institué en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés sur le projet de transfert au moins quinze jours avant sa réalisation effective.

Révision, dénonciation

Lorsque le PEI a été conclu dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise, le droit commun de la négociation collective s'applique aux accords instituant le plan d'épargne interentreprises.

Les signataires d'un accord à durée indéterminée peuvent demander la révision de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Ils peuvent dénoncer l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du travail.

Lorsque le plan d'épargne interentreprises a été institué par accord au sein du comité d'entreprise ou par ratification aux deux tiers du personnel, la sortie de l'entreprise doit être approuvée dans les mêmes formes.

Article. L. 3333-2 du Code du travail

Contenu des accords

L'article L. 3333-3 du Code du travail énumère les clauses qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises en sus de celles qui sont prévues pour tout plan d'épargne d'entreprise.

L'accord doit comme tout accord collectif, définir son champ d'application professionnel (activités couvertes) et territorial (national, régional, départemental ou local). Si l'accord est conclu entre des entreprises prises individuellement, il doit énumérer ces entreprises :

- l'accord doit indiquer la nature des sommes qui alimentent le plan. Dans tous les cas, le plan d'épargne interentreprises doit pouvoir recevoir les versements des salariés, y compris les sommes issues de l'intéressement. Les versements complémentaires des employeurs sont facultatifs mais le plan d'épargne interentreprises ne peut les exclure. L'accord doit donner une liste des différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels, les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux des salariés, peuvent opter ;
- l'accord peut décider de recevoir ou non les sommes issues de la participation ;
- le plan d'épargne interentreprises doit énumérer les possibilités de placement offertes et faire figurer en annexe les critères de choix et les notices des fonds communs de placement. L'accord doit s'agissant des différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en détailler le nombre et l'orientation de gestion.

Article R. 3332-2 du Code du travail

Les différents fonds communs de placement ou SICAV doivent être énumérés dans le plan. En aucun cas des actions ne peuvent être détenues en direct par les salariés.

Les employeurs concernés par l'accord prennent en charge au minimum les frais de tenue de compte. La liste des frais éventuellement à la charge des bénéficiaires leur sont communiqués dans les mêmes conditions que pour le PEE.

- les frais de tenue de compte sont à la charge des employeurs concernés par l'accord. Ce dernier doit indiquer selon quelles modalités ces frais sont répartis entre les employeurs. Les frais doivent être facturés aux employeurs à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au plan.

Les frais de gestion des fonds communs de placement, comme des SICAV (gestion financière des actifs, commissariat aux comptes des fonds, etc.) demeurent à la charge des salariés et sont donc imputés sur les actifs de ces fonds ou SICAV.

Cependant, si l'accord ou le règlement du FCPE ou les statuts de la SICAV après accord le prévoient les employeurs qui le souhaitent peuvent prendre en charge les frais de gestion. Il est, par ailleurs, selon l'administration, souhaitable que les employeurs prennent en charge les frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance.

Enfin, l'article R. 3332-17 du Code du travail, modifié par le décret n° 2004-400 du 7 mai 2004, permet à l'accord collectif ou au règlement du fonds de prévoir que les frais de tenue de compte-conservation des anciens salariés peuvent être perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

- l'abondement des employeurs est facultatif.

Par conséquent, en aucun cas, l'accord instituant le fonds ne peut imposer aux entreprises une participation supérieure à la prise en charge des frais de tenue de compte.

La loi fait obligation aux négociateurs de prévoir explicitement dans l'accord, les modalités selon lesquelles les entreprises qui le souhaitent peuvent abonder les versements de leurs salariés. L'accord peut ainsi prévoir un taux minimum d'abondement ou des taux différents suivant le type de placement ou le montant des versements effectués.

Ces modalités d'abondement doivent être claires et précises. Un accord qui laisse les entreprises libres de déterminer les conditions de leur abondement ne peut être considéré comme conforme à la réglementation.

Il est souhaitable que l'accord liste les différents niveaux d'abondement (0 %, 50 %, 100 %, 150 %...) et éventuellement les différents plafonds d'abondement en euros (500 €, 1000 €, 1500 €...) parmi lesquels l'employeur pourra choisir ; il pourra ensuite changer les modalités de l'abondement de l'entreprise sans soumettre ces modifications à accord, mais devra en informer les salariés par tout moyen approprié.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

- les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement ainsi que les modalités de fonctionnement de ces conseils doivent être précisées par l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises.

Les fonds communs éligibles étant exclusivement ceux régis par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, les dispositions du règlement du plan doivent respecter les conditions de nomination des membres des conseils de surveillance prévus dans ce texte. Il est souhaitable que toutes les entreprises puissent être représentées au conseil de surveillance.

Cependant lorsque le nombre d'entreprises est trop important, selon l'administration, l'accord instituant le plan doit déterminer selon quelles règles les représentants des employeurs siègent dans les conseils de surveillance. Il peut, par exemple, être tenu compte de la taille de l'entreprise ou de l'importance de ses contributions financières ;

- en application de l'article R. 3332-15 du Code du travail, l'accord doit également indiquer quel est l'organisme qui est chargé de tenir le registre des sommes affectées au plan.

Bénéficiaires

Peuvent participer au Plan d'Épargne Interentreprises :

- les salariés compris dans le champ d'application de l'accord : ils doivent répondre à l'éventuelle condition d'ancienneté fixée dans l'accord. Cette condition d'ancienneté ne peut, en tout état de cause, dépasser 3 mois ;
- les anciens salariés de l'entreprise peuvent continuer à être adhérents au Plan d'Épargne Interentreprises : les anciens salariés retraités ou préretraités peuvent en outre continuer à effectuer des versements ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprise ou, pour les personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et/ou géographique du Plan d'Épargne Interentreprises peuvent effectuer des versements volontaires, même si l'entreprise n'a pas adhéré individuellement à l'accord et ne procédera pas par conséquent à des abondements.

ALIMENTATION DU PEI

L'accord doit indiquer la nature des sommes qui alimentent le plan.

Dans tous les cas, le Plan d'Épargne Interentreprises doit pouvoir recevoir les versements des salariés.

Article L. 3333-4 du Code du travail

Le Plan d'Épargne Interentreprises peut être alimenté par :

- le versement de la réserve spéciale de participation ;
- les versements volontaires des salariés ou des chefs d'entreprise ou mandataires sociaux (entreprises de moins de 100 salariés) ;
- l'intéressement ;
- les versements complémentaires de l'employeur : l'abondement employeur.

L'entreprise doit, dans tous les cas, prendre au moins à sa charge les frais de gestion.

Les versements volontaires de l'adhérent, l'abondement employeur ainsi que les sommes versées au titre de l'intéressement ou au titre de la participation et affectées au Plan d'Épargne Interentreprises doivent, dans un délai de 15 jours, à compter de leur versement ou de la date à laquelle elles sont dues, être employées à l'un des modes de gestion prévu par les textes.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Les sommes perçues par le salarié au titre d'un accord d'intéressement peuvent être affectées dans un Plan d'Épargne Interentreprises.

L'intéressement, versé par le salarié dans le Plan d'Épargne Interentreprises, se trouve alors exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié d'un plafond annuel de sécurité sociale, soit :

- pour 2013 : 18 516 € ;
- pour 2014 : 18 774 €.

Le placement de l'intéressement dans le Plan d'Épargne Interentreprises doit résulter de la volonté du salarié.

Ce placement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement.

Les primes d'intéressement doivent, pour donner lieu à exonération au titre de l'impôt sur le revenu, être affectées, dans un délai de 15 jours à compter de leur perception, dans le Plan d'Épargne Interentreprises.

Exemple

Versement de l'intéressement le 30 juin 2013.

Dans ce cas, le versement au Plan d'Épargne Interentreprises doit intervenir au plus tard le 15 juillet 2014.

Le versement de l'intéressement est considéré comme un versement volontaire du salarié. A ce titre, il peut ouvrir droit à un abondement de l'employeur.

Exemple

Une entreprise prévoit un abondement de 30 % lorsque l'intéressement est placé sur le Plan d'Épargne Interentreprises.

Un salarié de cette entreprise perçoit, le 30 juin 2014, un intéressement de 2 000 €. Il décide de placer 1 000 € dans le plan.

L'abondement sera de : 1 000 € x 30 % = 300 €.

SOMMES PROVENANT DE LA PARTICIPATION

Le Plan d'Épargne Interentreprises peut :

- prévoir le recueillement des sommes issues de la participation si son règlement le prévoit ;
- tenir lieu d'accord de participation pour les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans son champ d'application.

AFFECTATION DES SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION DANS LE PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le plan d'épargne interentreprises si ce plan le prévoit.

Ce versement peut avoir lieu au moment où les sommes sont attribuées au salarié.

Dans ce cas, le versement doit avoir lieu dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont dues.

Article R. 3332-10 du Code du travail

Dans les conditions prévues par le plan d'épargne interentreprises et l'accord de participation, les avoirs détenus par les salariés peuvent être transférés vers le plan d'épargne durant la période de blocage de 5 ans.

Dans ce cas, la durée de blocage déjà courue pour les sommes en question s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne d'entreprise.

PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE FAISANT OFFICE D'ACCORD DE PARTICIPATION

Entreprises de moins de 50 salariés

L'article L. 3333-4 du Code du travail prévoit que le plan d'épargne interentreprises peut, si son règlement prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation.

Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord instituant le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement d'appliquer la participation financière dans leur entreprise.

Une réserve spéciale de participation est calculée conformément aux dispositions du Code du travail.

L'accord instituant le PEI doit indiquer la formule de calcul de la participation.

En cas de formule dérogatoire, il doit comporter la clause d'équivalence des avantages et l'un des quatre plafonds figurant à l'article L. 3324-2 du Code du travail.

A défaut d'indication de formule de calcul, c'est la formule de droit commun prévue aux articles L. 3324-1 et L. 3324-3 du Code du travail qui s'applique.

Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à participation.

Les salariés doivent recevoir chaque année une fiche distincte du bulletin de paie avec les mentions prévues à l'article D. 3323-16 du Code du travail.

L'accord instituant le plan d'épargne interentreprises doit comprendre les clauses obligatoires pour les accords de participation mentionnées aux articles L. 3324-5 et L. 3323-1 du Code du travail et en particulier :

- les modes de répartition de la réserve spéciale de participation ;
- la nature et les modalités de gestion de la réserve spéciale de participation ;
- les conséquences d'une absence de choix individuel lorsque celui-ci est prévu.

Les plans d'épargne interentreprises peuvent prévoir que les sommes issues de la participation peuvent être affectées à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise.

Dans ce cas, les fonds ne quittent pas l'entreprise qui verse la participation et sont affectés à ce fonds créé dans ses comptes.

En application de l'article 237 bis A II-I du Code général des impôts, les entreprises qui appliquent la participation dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises peuvent constituer une provision pour investissement (PPI) en franchise d'impôt égale à 25 % des sommes versées au titre de la participation.

VERSEMENT VOLONTAIRE DE L'ADHÉRENT

Les versements de l'adhérent au Plan d'Épargne Interentreprises sont libres.

Par conséquent, un accord d'intéressement ne pourrait imposer le versement des primes d'intéressement dans le Plan d'Épargne Interentreprises.

Lorsqu'un Plan d'Épargne Interentreprises est applicable à l'entreprise, tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de l'accord et épargner dans le cadre du plan, que l'employeur abonde ou non les sommes versées.

PLAFOND DE VERSEMENT

Les versements annuels de l'adhérent au Plan d'Épargne Interentreprises ne peuvent dépasser le quart de sa rémunération annuelle.

Il appartient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas 25 % de sa rémunération.

Pour le plafond de versement qui s'applique aux salariés, il y a lieu de considérer que la rémunération versée par l'entreprise est le salaire brut perçu par le salarié.

Toutefois, le règlement du plan peut prévoir que la rémunération à prendre en compte est le total de la rémunération annuelle à laquelle peut prétendre le salarié en début d'année civile en fonction de son contrat de travail et des conventions et accords collectifs applicables, sous réserve d'un ajustement à la hausse en cas de changements constatés en cours d'année.

Cette disposition permet d'empêcher que soient remis en cause les versements effectués, quelles que soient les baisses de rémunérations susceptibles d'intervenir en cours d'année (maladie, suspension ou rupture du contrat de travail).

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Notion de rémunération

La limite du quart s'apprécie en fonction du salaire brut, c'est-à-dire avant déduction des cotisations salariales :

- de sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Article L. 3332-10 du Code du travail

Exemple

Un salarié perçoit 30 000 € brut au titre de l'année en cours. Il ne peut par conséquent verser au titre de cette année plus de 7 500 € dans le Plan d'Épargne Interentreprises.

Une limite inférieure peut être prévue dans le règlement du Plan d'Épargne Interentreprises.

Exemple

20% de la rémunération annuelle.

Pour les anciens salariés retraités, la limite est de 25 % du total des pensions perçues par eux.

Instruction DGI du 25 avril 1988

Pour les dirigeants d'entreprise bénéficiaires du Plan d'Épargne Interentreprises (entreprises de 100 salariés au plus), les versements annuels sont limités au quart de leur rémunération annuelle ou de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article L. 3332-10 du Code du travail

Participation à plusieurs plans

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne d'entreprise ou interentreprises ou PERCO, le total des versements volontaires à ces différents plans d'entreprises doit être apprécié globalement. Le total ne peut excéder 25% de la rémunération annuelle brute du salarié ou du dirigeant.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Plans d'Épargne Interentreprises multiples

Lorsqu'une entreprise est concernée par plusieurs plans d'épargne interentreprises, les salariés peuvent accéder à chacun des plans.

Le plafond de versement volontaire doit, dans ce cas, s'apprécier globalement

Plancher de versement

Le règlement du plan d'épargne interentreprise peut prévoir un montant annuel minimum de versement des adhérents.

Ce règlement peut en outre prévoir, pour chaque versement volontaire des participants, un montant minimum par support de placement.

DÉFINITION DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

Selon l'administration fiscale, il s'agit des versements faits au titre de :

- l'intéressement ;
- des versements individuels.

La participation ne constitue pas un versement volontaire.

Exemple

Un salarié dont la rémunération est de 25 000 € brute, perçoit un intéressement de 2 000 € qu'il place dans le Plan d'Épargne Interentreprises. Il ne pourra effectuer, au titre de la même année, un versement volontaire excédant :

$$(25\ 000 \times 25\ %) - 2\ 000 = 4\ 250\ €.$$

Par conséquent, le montant de la participation, versé au Plan d'Épargne Interentreprises, ne s'impute pas sur le montant des versements volontaires effectués par le salarié.

L'abondement de l'employeur ne peut se faire que sur des versements volontaires effectués par le salarié. L'employeur ne peut donc verser un abondement sur les versements faits au titre de la participation.

Régime fiscal des versements effectués par les salariés

Les versements effectués par les salariés ne sont pas déductibles de leur revenu imposable.

Les versements volontaires effectués par le salarié sont donc soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans les conditions de droit commun.

Toutefois, les sommes que le salarié a perçues au titre de l'intéressement et qu'il affecte à un Plan d'Épargne Interentreprises sont exonérées à hauteur de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale, soit :

- **pour 2013 : 18 516 € ;**
- **pour 2014 : 18 774 €.**

TRANSFERT DES DROITS

La loi du 19 février 2001 prévoit les conditions dans lesquelles le transfert d'un plan d'épargne à un autre est autorisé :

- en cas de rupture du contrat de travail (ou de cessation d'un contrat de travail à durée déterminée) le salarié dispose d'une possibilité de transfert de ses avoirs vers un plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de continuation des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert est possible lorsque le salarié est intégré dans une entreprise juridiquement distincte de l'entreprise à laquelle il appartenait auparavant.

- en l'absence de rupture du contrat de travail, la loi du 19 février 2001 permet certains transferts, en particulier vers le PERCO.

DÉFINITION

L'opération de transfert est celle qui consiste à transférer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne (ou de la participation) à un autre plan sans demander la délivrance de ces avoirs.

L'opération de transfert doit être distinguée de celle résultant d'un nouveau placement de sommes devenues disponibles.

En effet, lorsque les avoirs sont devenus disponibles, le participant à un plan peut demander la délivrance de ses avoirs et les replacer ensuite dans un autre plan d'épargne.

Il ne s'agit pas alors d'un transfert, mais de l'affectation d'une épargne nouvelle.

CONSÉQUENCES DU TRANSFERT

Les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % et ne donnent pas lieu à un versement complémentaire de l'entreprise sauf dans deux situations.

La CSG, la CRDS, le prélèvement de 3,40 % et une contribution additionnelle de 0,3 % dûs au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors de l'opération de transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs, cette délivrance constituant à elle seule le fait générateur des prélèvements sociaux.

TRANSFERT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit du cas où le salarié n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues dans le plan lors de la rupture de son contrat de travail, mais leur transfert.

Les dispositions qui suivent s'appliquent à un transfert d'un plan d'épargne (PEE, PEI ou PERCO) à un autre plan d'épargne ou de la participation vers un plan d'épargne.

Le transfert des sommes entraîne la clôture du compte du salarié dans le plan "initial".

Lorsque des sommes (participation, intéressement) doivent être versées dans le plan après le départ du salarié de l'entreprise, le transfert et donc la clôture du plan ne peuvent intervenir qu'après que ces transferts ont été effectués.

Les sommes ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Avant le terme du délai de blocage, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18 du Code du travail.

Après le terme du délai de blocage, les sommes transférées restent disponibles.

TRANSFERT SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le transfert est admis seulement dans les cas énumérés ci-après. En particulier, le transfert de sommes d'un PEE vers un PEG ou l'inverse n'est pas autorisé.

Lorsqu'un PEE, qui était constitué unilatéralement par l'employeur, fait désormais l'objet d'un accord, il n'y a pas de "transfert" des avoirs des salariés vers un "nouveau PEE" mais continuité du même plan.

Le transfert n'entraîne pas la clôture du plan, le salarié peut procéder au transfert de tout ou partie des sommes qu'il détient.

TRANSFERT DES SOMMES QUI ÉTAIENT AFFECTÉES À UN PEE, UN PEI VERS UN PERCO

Avant le terme du délai de blocage

Le transfert des avoirs du PEE vers le PERCO est prévu par l'article L. 3334-6 du Code du travail. Le transfert n'est pas pris en compte dans l'appréciation du plafond de versement volontaire du salarié (25 % de la rémunération).

Le transfert ne peut être abondé par l'entreprise.

Les sommes sont bloquées pour la durée de blocage prévue par le PERCO (jusqu'à l'âge de départ à la retraite).

Après le terme du délai de blocage

Les sommes transférées du PEE vers le PERCO après le terme du délai de blocage ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire du salarié (25 % de la rémunération brute).

Le transfert effectué après le terme du délai de blocage peut donner lieu au versement volontaire de l'entreprise.

Article L. 3332-10 du Code du travail

TRANSFERT DES SOMMES D'UN PEI VERS UN AUTRE PEE OU UN AUTRE PEI

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir (sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18 du Code du travail).

Lorsque les sommes sont disponibles, elles ne sont pas bloquées.

Il ne peut y avoir de versement complémentaire de l'entreprise.

TRANSFERT DE LA PARTICIPATION VERS UN PLAN D'ÉPARGNE

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir.

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans un PERCO, les sommes sont bloquées jusqu'à l'âge de départ en retraite.

Article L. 3334-14 du Code du travail

Les sommes issues de la participation qui sont versées au PERCO peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise.

Article L. 3334-9 du Code du travail

TRANSFERTS D'UN PPESV EN VOIE D'EXTINCTION VERS UN PEE OU UN PEI

Deux cas de figure sont possibles :

- si le participant à un PPESV n'a pas fait connaître ses préférences avant le 22 août 2006, ses avoirs seront transférés sur un PEE, si celui-ci existe dans l'entreprise, ou à défaut sur un PEG ou enfin sur un PEI. Bien entendu, il peut choisir de transférer ses avoirs vers un de ces plans avant la date du 22 août 2006 ;
- dans le cas où un PERCO est mis en place par avenant à un PPESV, possibilité ouverte jusqu'au 31 décembre 2004, les sommes inscrites aux comptes des participants au PPESV versées avant la signature de l'avenant peuvent être transférées par le participant dans un plan d'épargne entreprise ou interentreprises dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'avenant. A l'issue de ce délai, à défaut de choix du salarié, les sommes resteront dans le PERCO.

Pour ces transferts, les délais de blocage déjà courus ne sont pas pris en compte : la durée de blocage des sommes est celle du plan dans lequel les sommes sont transférées.

Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'application du plafond mentionné à l'article L. 3332-10 et ne peuvent donner lieu à abondement de la part de l'entreprise.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES TRANSFERTS

Les transferts constituent des opérations intercalaires. Par conséquent, dès lors qu'elles ne sont pas délivrées à leurs bénéficiaires, les sommes transférées ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et ne donnent pas lieu à la perception des prélèvements sociaux.

Lorsque le plan a bénéficié de transferts dans les conditions mentionnées ci-dessus, ces situations sont régies par les articles 1600-OD (7 du II) et 1600-0J (7 du I) du Code général des impôts.

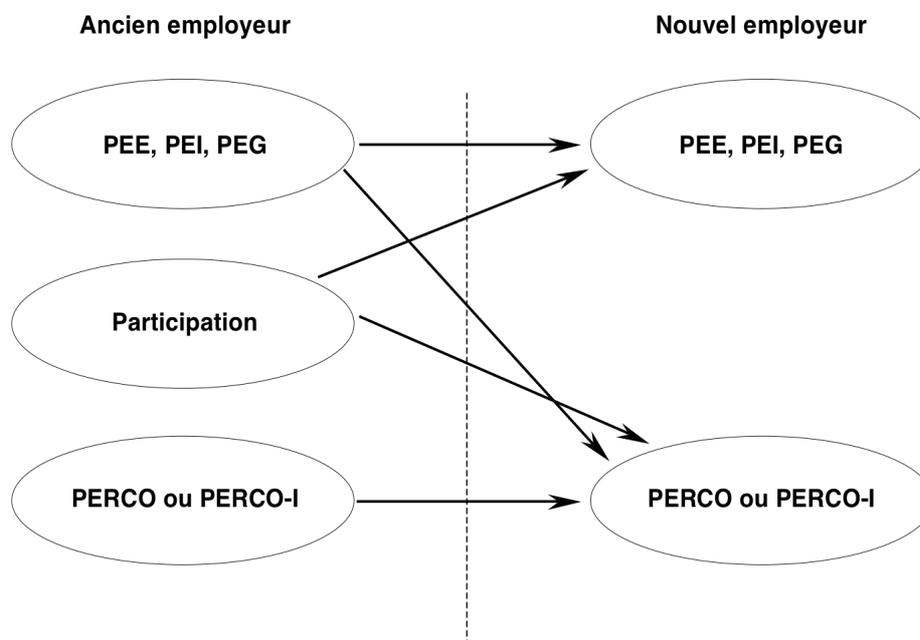
Aux termes de ces articles, l'assiette des cotisations est constituée par la différence qui existe entre :

- d'une part, le montant des sommes ou valeurs délivrées ;
- et, d'autre part, le montant des sommes versées dans le plan augmentées des sommes attribuées au titre de la réserve spéciale de participation des salariés au résultat de l'entreprise et des sommes versées dans le ou les précédents plans, à concurrence du montant des sommes transférées dans les conditions prévues aux articles L. 3324-12 et L. 3332-10 du Code du travail.

En définitive, les revenus ou gains dont l'imposition a été initialement "neutralisée" lors du ou des transferts dans le plan, sont imposés aux prélèvements sociaux de 13,50 % lors de leur délivrance effective au titulaire du plan.

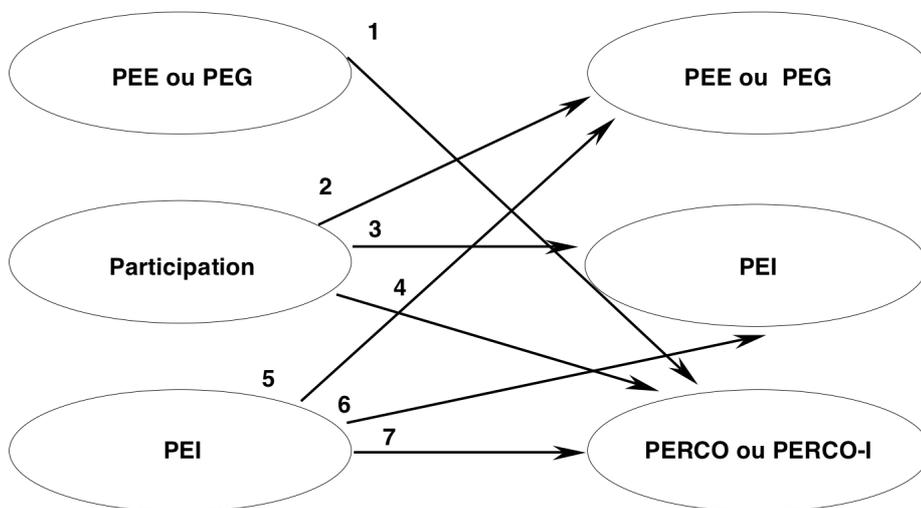
SCHÉMAS DE TRANSFERTS

Transferts possibles en cas de rupture du contrat de travail



Dans tous les cas la CSG, la CRDS, le prélèvement social et la contribution additionnelle ne sont pas perçus lors du transfert mais au moment de la délivrance des avoirs, le plafond de 25 % de la rémunération ne s'applique pas et il n'y a pas de versement complémentaire de l'employeur.

Si les avoirs sont indisponibles, les périodes de blocages déjà courues sont prises en compte, si les avoirs sont disponibles, ils restent disponibles.

Transferts possibles sans rupture du contrat de travail

CONDITIONS DES TRANSFERTS SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

	Sommes disponibles/ indisponibles	Conditions	Blocage	Abondement
(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO	Indisponibles	-	OUI	NON
(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO	Disponibles	-	OUI	OUI
(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI	Indisponibles	-	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI	Disponibles	Transfert à l'issue de la période de blocage	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(4) Participation vers PERCO	Indisponibles et disponibles	-	OUI	OUI
(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE	Indisponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE	Disponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	NON	NON

Dans tous les cas, les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

Les versements complémentaires de l'entreprise sont facultatifs. Par conséquent, en aucun cas, l'accord instituant le Plan d'Épargne Interentreprises ne peut imposer aux entreprises, une participation supérieure à la prise en charge des frais de tenue de compte.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation judiciaire sont mis à la charge des salariés.

Lorsque l'entreprise décide d'effectuer des versements complémentaires, cet abondement est soumis à des limites.

La loi fait obligation aux négociateurs de prévoir les modalités selon lesquelles les entreprises qui le souhaitent peuvent abonder les versements de leurs salariés.

NON SUBSTITUTION

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises.

Article L. 3332-13 du Code du travail

L'entreprise ne peut par conséquent remplacer un élément de salaire par l'institution d'un abondement employeur. Toutefois, le principe de non substitution ne prône pas lorsqu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en œuvre du plan.

Exemple

Dans le cadre d'une prime versée pour la dernière fois en décembre 2010, l'abondement ne pourra être versé qu'au titre d'un règlement mis en œuvre au 1^{er} janvier 2012.

Sanction

Le non-respect du principe de non substitution a pour effet la remise en cause des exonérations sociales et fiscales portant sur l'abondement employeur.

Article L. 3332-13 du Code du travail

Caractère collectif

Le caractère collectif du système d'épargne s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fondé sur des critères de performances individuelles des salariés.

Cass. soc. 10 décembre 2003 - URSSAF de la Haute-Savoie c/ Ste SMR

PLAFONDS

L'abondement ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié.

Article L. 3332-11 du Code du travail

La contribution du salarié peut avoir pour origine des primes d'intéressement et/ou des versements volontaires du salarié.

Par contre, cette contribution peut avoir pour origine la participation.

Article L. 3332-11 du Code du travail

L'abondement représenté par le triple de la contribution du salarié est un maximum. Le règlement du Plan d'Épargne Interentreprises ne peut prévoir une politique d'abondement plus favorable au salarié.

Exemple

Un salarié verse, au cours de l'exercice 2014, 400 € au titre de l'intéressement et 300 € au titre de versements volontaires. Dans tous les cas, l'abondement ne pourra dépasser :

$$(400 + 300) \times 3 = 2\ 100 \text{ €}$$

Si le salarié avait mis 100 € en plus, au titre de la participation, ces 100 € auraient pu être abondés.

L'abondement ne peut dépasser **8 % du plafond annuel de sécurité sociale** par an.

L'abondement est plafonné à **3 003,84 €** par an, pour **2014**. En cas de cumul entre le Plan d'Épargne d'Entreprise et le Plan d'Épargne Interentreprises dans la même entreprise, le plafond de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale s'applique globalement à l'ensemble des abondements versés pour un même participant au Plan d'Épargne d'Entreprise et au Plan d'Épargne Interentreprises.

Article L. 3332-11 du Code du travail

RÈGLES PROPRES AU PERCO

La contribution annuelle de l'employeur à un ou plusieurs PERCO est exonérée de cotisations sociales et d'IRPP dans la limite :

- de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale par bénéficiaire ;
- du triple de la contribution du salarié.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Toutefois, l'abondement de l'entreprise est assujéti à une taxe de 8,20 % à la charge de l'employeur au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette taxe est calculée sur la part d'abondement excédant annuellement la somme de 2 300 €.

Article L. 137-5 du Code de la sécurité sociale

Respect des plafonds prévus en matière d'abondement

La fraction de l'abondement de l'employeur excédant les plafonds prévus est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En cas de cumul entre le PEE et le PEI dans la même entreprise, le plafond de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (majoré de 80 % en cas d'acquisition de titres de l'entreprise ou du groupe), s'applique globalement à l'ensemble des abondements versés pour un même participant au PEE et au PEI.

En cas de cumul entre le PEE, le PEI et le PERCO, le plafond des abondements à retenir pour un même participant dans la même entreprise est de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit **3 003,84 €** pour **2014** pour le PEI et le PEE (**5 406,91 €** pour **2014**) en cas d'acquisition de titres de l'entreprise, et de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale pour le PERCO.

*Articles L. 3332-12 et R. 3332-8 du Code du travail
Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

INDISPONIBILITÉ DES FONDS DU PEI

Les actions ou parts acquises ne peuvent être délivrées aux salariés ou anciens salariés avant un délai minimum de 5 ans.

Le délai court à compter de la date d'acquisition des titres.

Article L. 3332-25 du Code du travail

DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Déblocage prévu par l'article R. 3324-22 du Code du travail

Cas de déblocages anticipés

Le salarié peut, dans certains cas, débloquer ses avoirs du Plan d'Épargne Interentreprises de façon anticipée tout en bénéficiant des exonérations fiscales.

Les cas de déblocages anticipés sont les mêmes que pour la participation ou le Plan d'Épargne d'Entreprise.

L'article R. 3324-22 du Code du travail fixe les cas dans lesquels les droits attribués aux salariés peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai de 3 ou 5 ans. Il s'agit des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS ; s'agissant du PACS, le salarié doit produire à l'appui de sa demande, l'attestation établie par le greffier du tribunal d'instance qui a enregistré la déclaration ;
- naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un 3^e enfant puis de chaque enfant suivant.

Le critère déterminant pour le droit au déblocage est le nombre d'enfants vivant au foyer du bénéficiaire compte tenu de la naissance ou de l'adoption.

Le droit au déblocage n'est, par contre, pas subordonné au fait que l'intéressé ait ou non, la qualité d'allocataire au regard de l'attribution des prestations familiales, laquelle n'est reconnue qu'à une seule personne.

Concernant l'adoption, le droit au déblocage anticipé peut être exercé par le ou les intéressés dès l'arrivée au foyer de l'enfant dans le cadre d'une procédure d'adoption simple ou plénière.

- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant. Lorsque le jugement de divorce prévoit que l'autorité parentale est exercée conjointement par les 2 parents, seul le parent chez lequel l'enfant a sa résidence habituelle peut bénéficier du déblocage anticipé.

Le jugement doit être devenu définitif. Afin de permettre aux intéressés de faire face aux besoins immédiats consécutifs à une séparation, il est admis que le déblocage intervienne dès qu'une décision concernant la résidence habituelle du ou des enfants est rendue par le juge et revêt un caractère exécutoire (ordonnance du juge aux affaires familiales).

Lorsque le jugement prévoit que l'autorité parentale est exercée conjointement par les deux parents, le parent chez lequel, en vertu du jugement, l'enfant a sa résidence habituelle, peut bénéficier du déblocage anticipé de ses droits à participation.

Lorsque le jugement fixe cette résidence habituelle de manière partagée chez l'un et l'autre parent, le droit au déblocage anticipé peut être exercé par les deux parents.

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2^e ou 3^e catégorie).

Il s'agit d'une invalidité 2^e, 3^e catégorie ou reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autorité des Personnes Handicapées (CDAPH) ou de la commission départementale de l'éducation spéciale (CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

L'invalidité, ouvrant droit au déblocage, peut être attestée, soit par la notification de l'attribution d'une pension d'invalidité, soit lorsque la personne invalide ne peut prétendre à une pension d'invalidité, par la production d'une décision de la CDAPH ou de la CDES.

L'invalidité peut également être attestée par la carte d'invalidité prévue par l'article 173 du Code de la famille et de l'aide sociale, et délivrée par le préfet.

L'attribution de cette carte est, en effet, subordonnée à la reconnaissance par la CDAPH d'un taux d'incapacité d'au moins 80 %.

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

Les ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs avant le 7^e mois suivant le décès. Passé ce délai, le régime fiscal attaché aux droits prévus à l'article 150-0-A-III du Code général des impôts (taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

- cessation du contrat de travail (licenciement, démission, mise à la retraite, fin de contrat à durée déterminée) ;
- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale (ou déclaration préalable de travaux dès lors qu'il s'agit de créer une surface habitable supplémentaire).

Conditions au déblocage

Les sommes débloquées doivent être intégralement employées à l'opération d'acquisition ou d'agrandissement de la résidence principale. Le plan de financement que l'intéressé doit produire à l'appui de sa demande, doit faire apparaître le montant des avoirs au titre de la participation.

Les frais d'acte notarié, d'enregistrement, d'hypothèques supportés par le salarié peuvent être pris en compte dans l'évaluation du montant de l'opération d'acquisition.

Résidence principale

Le déblocage ne peut intervenir :

- pour le financement d'une résidence secondaire ;
- pour assurer le financement d'une habitation principale destinée aux enfants ou aux ascendants.

Les bénéficiaires du déblocage doivent occuper, personnellement et à titre principal, les locaux acquis ou agrandis. Il est nécessaire qu'il y ait occupation immédiate du logement.

- prix d'acquisition du logement déduction faite du montant du prêt principal, le cas échéant, du montant du prêt familial et, éventuellement, du prêt accordé au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Limite

Les futurs retraités peuvent, s'ils s'engagent à occuper le logement dans un délai maximum de 3 ans, se voir accorder le déblocage. Dans le cas de conjoints tous deux bénéficiaires de la participation, le déblocage peut intervenir pour chacun d'entre eux.

Le déblocage se fait dans la limite du montant maximum suivant :

Dans le cas de ménages procédant à l'acquisition ou à la construction de leur résidence principale commune et dont chacun des conjoints bénéficie de droits à participation, ceux-ci peuvent obtenir simultanément le versement de leurs avoirs respectifs sous la seule réserve qu'ils n'entraînent pas de sur-financement de cette opération.

Opérations immobilières permettant le déblocage

Toutes les formules d'acquisition (immeubles neufs ou anciens) ou de construction peuvent ouvrir droit au déblocage.

Par contre, le déblocage n'est pas permis en cas de simple rénovation ou de réaménagement intérieur d'un habitat ancien.

De même, l'achat d'un terrain, même destiné à l'édification ultérieure d'une habitation principale, ne constitue pas une opération susceptible d'ouvrir droit au déblocage.

Seul, le financement d'un tel achat accompagné de la construction proprement dite, permet l'intégration du coût du terrain dans le plan de financement global en vue du déblocage des sommes.

Les opérations d'agrandissement sont prises en compte uniquement en cas d'obtention d'un permis de construire ou lorsqu'elles font l'objet d'une déclaration préalable de travail, à condition d'entraîner la création d'une surface habitable par référence à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation (exclusion des garages, sous-sols, caves, ...).

■ création par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non-salariée.

Le salarié est considéré comme exerçant le contrôle :

- lorsqu'il détient plus de la moitié du capital,
- lorsqu'il exerce les fonctions de dirigeant et détient au moins un tiers du capital.

Il est tenu compte, pour le calcul de la part de capital détenue, des titres détenus par le conjoint, les ascendants ou descendants, l'intéressé devant toutefois détenir personnellement au moins 35 % du capital dans le premier cas et 25 % dans le second.

Les sommes débloquées doivent être intégralement employées au financement de l'opération de création ou de reprise pour laquelle le déblocage est sollicité (constitution du capital social, achat ou location d'un fonds de commerce, frais d'installation, d'équipement, ...).

■ surendettement du salarié

Il s'agit de la situation de surendettement défini à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, c'est-à-dire de l'impossibilité manifeste, pour le débiteur de bonne foi, de faire face à l'ensemble de ses dettes non professionnelles exigibles et à échoir.

Le déblocage intervient sur la demande adressée par le président de la commission d'examen des situations de surendettement à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur. La demande peut également être faite par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution du plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

■ déblocage anticipé lié aux intempéries

Les salariés, dont la résidence principale a été endommagée ou rendue inhabitable par de graves intempéries, et notamment à la suite des tempêtes de décembre 1999, peuvent obtenir le déblocage anticipé de leurs droits à participation ou des sommes placées sur le PEE. Le déblocage doit avoir pour but la remise en état de cette habitation.

Conditions

Le déblocage peut être accordé lorsque la remise en état de la résidence principale nécessite des travaux immobiliers.

Par ailleurs, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la résidence principale doit être située dans une zone visée par un arrêté reconnaissant l'état de catastrophe naturelle. Afin de permettre la vérification du respect de cette condition, la demande doit nécessairement comporter les références de l'arrêté de déclaration de catastrophe naturelle concernant la commune où est située cette résidence, voire une attestation déclarée par la mairie ;
- les salariés concernés doivent justifier de leur situation auprès de l'organisme financier ou de l'entreprise qui gère leurs droits, en produisant à l'appui de leur demande la déclaration de sinistre faite auprès de leur compagnie d'assurances, ainsi que le devis accepté précisant la nature et le montant des travaux à réaliser.

Réponse Quentin - AN 12 juin 2000 p. 3575 n° 39992

Nature des travaux

Les travaux susceptibles de donner lieu à un déblocage sont les travaux immobiliers touchant à la structure même et, notamment, de gros œuvre de la construction et qui sont indispensables pour préserver son intégrité (exemple : murs, charpentes, toiture, fenêtres et portes).

Conditions d'application des cas de déblocage anticipé

La levée de l'indisponibilité peut intervenir quelle que soit la durée de blocage ou le mode de gestion retenu par l'accord.

La survenance de l'un des événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits. Le déblocage reste facultatif pour le salarié.

Il appartient au salarié d'en faire la demande, qui peut porter, selon le cas, sur la totalité ou une partie seulement des droits.

Dans le cas d'un déblocage partiel, ce sont les droits les plus anciens qui sont réputés être versés.

Le même fait générateur ne peut, toutefois, donner lieu à des déblocages successifs.

Toutefois, lorsque les droits du dernier exercice clos ne sont pas encore déterminés et individualisés, lors de la demande du salarié, le déblocage et le versement peuvent être effectués en deux fois.

Délai

La demande doit intervenir dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur à l'exception des cas :

- de cessation du contrat de travail ;
- de décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- d'invalidité ;
- de surendettement.

Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment du fait générateur peuvent être débloqués à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail.

Dans ce cas, les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement, peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

MODE DE GESTION - RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

MODE DE GESTION

Les Plans d'Épargne Interentreprises ne sont pas prévus pour accueillir des dispositifs d'actionnariat salarié.

Ainsi, les modes de gestion du Plan d'Épargne Interentreprises sont identiques à ceux du Plan d'Épargne d'Entreprise sous réserve de l'interdiction posée par le législateur à l'article L. 3333-5 du Code du travail.

Le Plan d'Épargne Interentreprises ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'actionnariat salarié régis par l'article L. 214-40 du Code monétaire et financier et lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article L. 214-39 du même code, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.

Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenus par le fonds ; en effet, les FCPE éligibles au Plan d'épargne interentreprises peuvent détenir des parts ou actions d'OPCVM qui ne sont pas, en règle générale, cotées.

Les SICAV d'actionnariat salarié de l'article L. 214-40-1 du Code de commerce étant régies par les mêmes règles que celles applicables aux FCPE de l'article L. 214-40 du même code, ces SICAV n'ont pas non plus vocation à être détenues au sein d'un Plan d'Épargne Interentreprises.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL POUR L'ENTREPRISE

Régime social

L'abondement de l'employeur n'est pas pris en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Il est, par conséquent, exonéré des :

- cotisations patronales de sécurité sociale ;
- cotisations patronales d'assurance chômage ;
- cotisations patronales de retraite complémentaire ;
- cotisations ou contributions dont l'assiette est alignée sur les cotisations de sécurité sociale (FNAL, versement transport).

Le versement complémentaire effectué par l'entreprise est exonéré dans la limite du plafond fixé à l'article L. 3332-11 du Code du travail (8 % du plafond annuel de sécurité sociale soit **3 003,84 €** pour **2014**, majoré de 80 % en cas d'achat d'actions de l'entreprise ; 16 % du plafond annuel de sécurité sociale dans le cadre d'un PERCO).

Article 84 de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 - Loi de finances pour 2005

■ Gain pour l'entreprise

Exemple

1 - Une entreprise verse une prime de 13^e mois à un salarié :

- son taux de charges patronales est de 50 % ;
- le montant de la prime est de 2 000 € ;
- coût pour l'entreprise $2\,000 \times 1,50 = 3\,000$ €.

2 - Si l'entreprise verse à la place de la prime un abondement du même montant, le coût pour l'entreprise sera de 2 000 € majoré de 20 %.

Exemple

Si le salarié place 500 € dans le Plan d'Épargne Interentreprises, l'entreprise pourra effectuer un abondement maximum de 1 500 €.

☞ L'article L. 3332-11 du Code du travail interdit toute substitution de l'abondement employeur à un élément de rémunération existant, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire et la date de mise en œuvre du plan.

Taxes sur les salaires

Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'abondement employeur est assujéti à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du Code général des impôts.

FORFAIT SOCIAL DE 20 %

L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 introduit dans le Code de la sécurité sociale les articles L.137-15 à L.137-17 une nouvelle contribution spécifique, dite forfait social, due sur les formes particulières de rémunération.

Le taux de cette contribution à la charge des employeurs est fixé à 20 % à compter du 1^{er} août 2012.

Champ d'application du forfait social

Sont assujettis au forfait social, les rémunérations ou gains répondant au double critère fixé par l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale :

- d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (telle que définie aux articles L. 242-1 du même Code et L. 741-10 du Code rural) ;
- et d'assujettissement à la CSG mentionnée à l'article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2009, entrent notamment dans le champ du forfait social les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement versé dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise.

Modalités de recouvrement et affectation

Les règles applicables en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux sont celles en vigueur dans le régime général de sécurité sociale (ou dans le régime agricole pour les employeurs qui en relèvent) pour les cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés et assimilés.

En pratique, cette contribution doit être déclarée aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments. L'assiette et le montant de la contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations ainsi que le tableau récapitulatif annuel.

Le produit de cette contribution est affecté à la CNAMTS.

Régime fiscal

L'abondement est admis en déduction des bénéfices imposables (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu).

L'abondement versé par l'employeur n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il est par conséquent exonéré des cotisations salariales :

- de sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL POUR LE SALARIÉ

Abondement de l'employeur

Cotisations sociales

L'abondement versé par l'employeur n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il est, par conséquent, exonéré des cotisations salariales :

- de sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

CSG/CRDS - assiette

L'abondement de l'employeur au Plan d'Épargne Interentreprises est assujéti à la CSG et à la CRDS au taux de 8 %.

Non-salarié

Dispositions antérieures à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Aucune disposition ne prévoyait l'assujettissement à CSG/CRDS de l'abondement lorsqu'il était versé en complément de celui du chef d'entreprise ou du mandataire social qui a le statut de non-salarié au sens de la sécurité sociale.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

L'article 112 de cette même loi établit une égalité de traitement entre l'ensemble des bénéficiaires du PEI. L'abondement versé aux dirigeants d'entreprise, travailleurs non salariés est soumis, dès le premier Euro, à la CSG et à la CRDS, au titre des revenus d'activité.

Taux

Le taux de CSG applicable est de 7,50 % pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 1998. La déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur l'abondement de l'employeur dans la mesure où il s'agit d'un revenu exonéré de cotisations de sécurité sociale et d'IR (Impôt sur le Revenu).

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B-11-98

Exemple

Un salarié percevant un abondement de 1 000 € sera assujetti à une CSG de 80 €. La partie déductible de la CSG (à hauteur de 5,10 %) ne pourra être déduite du reste des revenus du salarié.

Modalités de précompte

La CSG/CRDS doit être précomptée par l'employeur lors du versement de l'abondement au Plan d'Épargne Interentreprises.

Impôts sur le revenu

L'abondement de l'employeur est exonéré d'IR. En contrepartie, il est bloqué 5 ans.

Dispositions applicables au PERCO

☞ *Dans le cadre du PERCO, la contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales et d'IR, dans la limite :*

- 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit **6 007,68 € pour 2014** ;
- du triple de la contribution salariale.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Toutefois, l'abondement de l'entreprise est assujéti à une taxe de 8,20 % à la charge de l'employeur et versée au profit du fonds de réserve des retraites. Cette taxe est calculée sur la part d'abondement excédant annuellement la somme de 2 300 € par salarié. Cette contribution spécifique est applicable aux dirigeants d'entreprise, aux travailleurs non salariés.

Article L. 137-5 nouveau du Code de la sécurité sociale

Gain pour le salarié (par rapport à une prime)

- **Versement d'une prime** (salarié dont le salaire est inférieur au plafond, **3 129 €** par mois pour 2014)

Salaires brut	2 000,00
Cotisations de sécurité sociale (7,80 %)	- 156,00
Assurance chômage (2,40 %)	- 48,00
CSG déductible (5,10 %)	- 102,00
CSG/CRDS (2,90 %)	- 58,00
Retraite complémentaire (3,05 %)	- 61,00
AGFF (0,80 %)	- 16,00
Net à payer	1 559,00
Net imposable	1 617,00

- **Versement d'un abondement**

Abondement brut	2 000,00
CSG (7,50 %)	- 150
CRDS (0,50 %)	- 10
Net à payer	1 840,00

Au 1^{er} janvier 2005 : CSG : 7,5 % sur les revenus d'activité et 8,2 % sur les revenus du capital.

☞ La CSG portant sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'IR. Le salarié ne peut par conséquent déduire la fraction déductible de la CSG du reste de ses revenus.

L'abondement de l'employeur est exonéré de l'impôt sur le revenu. L'exonération porte sur un montant maximum annuel de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, majoré de 80 % en cas d'achat d'actions de l'entreprise.

Exemple

Versement du salarié : 600 €. Abondement maximum de l'employeur : $600 \times 3 = 1\,800$ €. Le versement du salarié (600 €) n'est pas déductible de son revenu imposable. L'abondement de l'employeur, plafonné à 1 800 €, n'est pas soumis à l'IR.

Salariés multi employeurs

Lorsqu'un participant au PEI perçoit des abondements de plusieurs établissements, il est fait masse de ces abondements pour apprécier le plafond d'abondement au PEE (3 003,84 € ou 5 406,91 € pour 2014). Tout versement excédentaire constitue un complément de rémunération soumis à l'IR.

Intéressement

Lorsque l'intéressement est bloqué 5 ans dans le cadre d'un Plan d'Épargne Interentreprises, il est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un demi plafond annuel de sécurité sociale, soit pour 2014 : 18 774 €. L'intéressement est exonéré des cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. L'intéressement est soumis à la CSG et à la CRDS.

Non déductibilité de la CSG

L'abondement de l'employeur est assujéti à la CSG au taux de 7,50 % depuis le 1^{er} janvier 1998. La déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur l'abondement dans la mesure où il s'agit d'un revenu exonéré de cotisations de sécurité sociale et d'IR.

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B-11-98

Versements volontaires de l'adhérent

Les versements volontaires effectués par le salarié ne bénéficient d'aucun avantage fiscal particulier. Ces versements ne sont pas déductibles du revenu imposable du salarié.

Régimes social et fiscal des revenus

■ Régime fiscal

Les revenus du portefeuille acquis dans le cadre du Plan d'Épargne Interentreprises sont exonérés de l'impôt sur le revenu s'ils sont réinvestis dans celui-ci et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent.

L'exonération est maintenue au-delà de la période d'indisponibilité, tant que le salarié ne demande pas la délivrance de ses parts en actions. Le réemploi doit être immédiat et porté sur l'intégralité des revenus.

Les avoirs fiscaux et crédits d'impôts, attachés aux revenus exonérés, sont exonérés dans les mêmes conditions que ces revenus.

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt, attachés aux revenus du portefeuille collectif donnent lieu à la délivrance d'un certificat. Ce certificat est établi au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt est demandée par cet organisme.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

Contribution Sociale Généralisée (CSG)

Les revenus du Plan d'Épargne Interentreprises sont assujettis à la CSG en tant que revenus du capital.

Lorsque les revenus sont réinvestis et bloqués avec le principal, le précompte se fait lorsque les intéressés demandent la délivrance de leurs avoirs.

Base de la CSG = Montant des avoirs - Montant des sommes versées dans le plan
--

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et versé à la recette des impôts.

Lorsque les revenus sont distribués et mentionnés sur la déclaration des revenus 2042, la CSG est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

Les revenus acquis ou constatés sont assujettis à la CSG au taux de 7,50 %.

■ Non déductibilité

La CSG sur les revenus du patrimoine due sur les plus-values réalisées dans le cadre d'un Plan d'Épargne Interentreprises n'est pas déductible de l'IR.

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B - 11 - 98

Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

La CRDS est due sur les revenus acquis.

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et reversé à la recette des impôts au moment de la délivrance des avoirs (revenus réinvestis et bloqués avec le principal).

La CRDS porte sur :

le montant des avoirs - le montant des sommes versées au plan

Lorsque les revenus sont distribués, la CRDS est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

